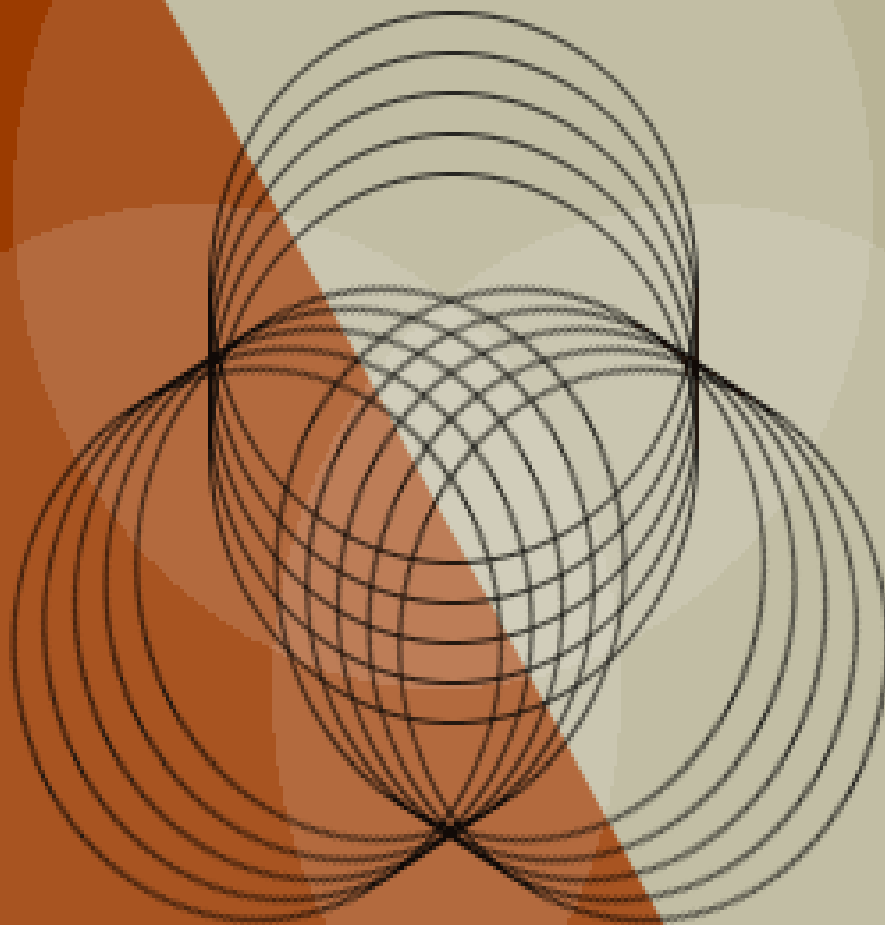


Gleichstellungsbericht 2013

Bericht und Informationen der
Gleichstellungsbeauftragten des IFSH



Hamburg, den 6. Mai 2014

Inhalt

1	EINLEITUNG	3
1.1	Hamburgisches Gleichstellungsgesetz	3
1.2	Frauenförderplan des IFSH 2009-2013	3
2	UMSETZUNG DES FRAUENFÖRDERPLANS AM IFSH IM JAHR 2013.....	4
2.1	Bewertung der Entwicklungen im Bereich „spezifische Förderziele“: Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten des IFSH im Berichtszeitraum.....	4
2.2	Bewertung der Umsetzung der „spezifischen“ und „allgemeinen Förderziele“	6
3	AKTIVITÄTEN ZUR FÖRDERUNG VON FRAUEN AM IFSH	7
4	KONTAKT	9

1 Einleitung

Gemäß des IFSH-Frauenförderplans (FFP) 2009-2013 informiert die Gleichstellungsbeauftragte des IFSH den Wissenschaftlichen Direktor sowie den Institutsrat einmal jährlich über ihre Arbeit. Der folgende Bericht fasst die Entwicklungen hinsichtlich der Umsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen am IFSH zwischen Oktober 2012 und Oktober 2013 zusammen. Im Bericht enthalten sind sowohl Bewertungen über die von Seiten der Institutsleitung vorgesehenen Maßnahmen und Ziele als auch eine Aufstellung der intervenierenden und unterstützenden Maßnahmen der Gleichstellungsbeauftragten.

1.1 Hamburgisches Gleichstellungsgesetz

Seit 19. März 1991 gilt für den hamburgischen Öffentlichen Dienst das Hamburgische Gleichstellungsgesetz.¹ Ziel des Gleichstellungsgesetzes ist es, die Gleichstellung von Frauen und Männern unter den Beschäftigten der Freien und Hansestadt Hamburg zu verwirklichen. Bei einer nachweislichen Unterrepräsentanz von Frauen in der betreffenden Institution sieht das Gleichstellungsgesetz vor, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung zu ergreifen, darunter:

- auf der Grundlage der jeweiligen Beschäftigtenstruktur einen Frauenförderplan zu erstellen und in diesem festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen und organisatorischen Maßnahmen der Anteil der Frauen an den Beschäftigten insgesamt sowie speziell in den höheren Besoldungsgruppen aller Laufbahnen und Berufe erhöht werden soll,
- im Rahmen von Bewerbungs- und Stellenbesetzungsverfahren sowie der weiteren beruflichen Entwicklung innerhalb der Institution besonderes Augenmerk auf Bewerberinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung (Qualifikation) zu legen und langfristig eine ausgeglichene Repräsentanz von Frauen innerhalb der Dienststelle in der jeweiligen Besoldungsgruppe der Laufbahn oder des Berufs zu realisieren,
- das Arbeitsverhältnis so zu gestalten, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleistet ist,
- eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n zu ernennen, der/die die Verwirklichung der Ziele des Gleichstellungsgesetzes überwacht.

1.2 Frauenförderplan des IFSH 2009-2013

Gemäß §4 des Gleichstellungsgesetzes und unter Berücksichtigung des Hamburgischen Hochschulgesetzes² hat der Vorstand des IFSH nach Anhörung des Betriebsrats und des Institutsrats im Oktober 2008 erstmals einen Frauenförderplan (FFP) verabschiedet. Der FFP bezieht sich auf den Zeitraum 2009-2013 und hat zum Ziel, die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Bereichen (Vergütungsgruppen und Funktionsebenen) des IFSH sichtbar zu machen sowie geeignete Maßnahmen mit qualitativen Zielvorstellungen zur Erhöhung des Frauenanteils in diesen Bereichen zu entwickeln und diese umzusetzen.

Im FFP wird eine Reihe von Maßnahmen zum Abbau strukturbedingter Nachteile für Frauen am IFSH genannt, um die Gleichberechtigung von Frauen und Männern am IFSH zu verwirklichen. Allgemeine

¹ Zuletzt geändert durch Gesetz vom 21.03.2005 (HmbGVBl.2005, S. 75).

² Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) in der Fassung v. 22.12.2006.

Förderziele beziehen sich auf Maßnahmen in Bezug auf Stellenausschreibungen, Stellenbesetzungsverfahren sowie auf die Förderung, Qualifizierung und Weiterbildung von Frauen am IFSH und auf die Vereinbarkeit von Studium bzw. Berufstätigkeit mit familiären Aufgaben. Mit Hilfe sprachlicher Konventionen im allgemeinen Schriftverkehr, in Formularen sowie in allgemeinen Veröffentlichungen des IFSH soll eine Diskriminierung vermieden werden. Schließlich werden spezifische Förderziele für den Zeitraum 2009-2013, insbesondere zur Förderung der ausgewogenen Repräsentanz von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Bereich, formuliert. Der Wortlaut des ersten Frauenförderplans (2009-2013) ist auf der Homepage des IFSH einzusehen unter: <http://www.ifsh.de/personal/frauenfoerderplan/>.

2 Umsetzung des Frauenförderplans am IFSH im Jahr 2013

2.1 Bewertung der Entwicklungen im Bereich „spezifische Förderziele“: Veränderung des Frauenanteils an den Beschäftigten des IFSH im Berichtszeitraum

Der Frauenförderplan des IFSH geht ins 5. Jahr. Im Folgenden wird dargestellt, in welcher Weise Frauen am IFSH repräsentiert sind. Die Bestandsaufnahme gibt einen Überblick über die Entwicklungen im 3-Jahres-Zeitraum zwischen 2011 und 2013 (aktueller Betrachtungszeitraum ist Oktober 2012 bis Oktober 2013). Dabei werden die jeweiligen Ist-Zustände aus drei Jahren miteinander verglichen. Die Darstellung ist aufgeschlüsselt nach Gehaltsklassen bzw. Funktionen.³

Wissenschaftliches Personal

Frauenanteil wissenschaftliches Personal insgesamt (befristet und unbefristet)

Oktober 2011	Oktober 2012	Oktober 2013
50,1%	42,8%	43,57%
Zielgröße insgesamt: 45%		

Die Quote hat sich im aktuellen Berichtszeitraum leicht erhöht und verfehlt die im FFP vorgesehene Zielgröße von 45% nur knapp.

Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf unbefristeten Stellen

Oktober 2011	Oktober 2012	Oktober 2013
33,3%	33,3%	28,57 %
Zielgröße: 33%		

Auf der Ebene der unbefristeten Stellen hat es anders als in den Vorjahren eine Veränderung gegeben. Der Anteil ist auf 28,57% gesunken und entspricht damit nicht mehr der vorgegebenen Zielgröße, die allerdings weit unter einer zahlenmäßig gleichen Verteilung von mindestens 50% liegt. Entsprechend der anhaltenden Stagnation sind Frauen in dieser Gehalts- und Funktionsklasse auch weiterhin nur bis zur Entgeltstufe EG14 vertreten. Ab Entgeltstufe EG15 (Leitungsebene) beträgt der Frauenanteil weiterhin 0%.

³ Die Berechnung erfolgt nach Vollzeitäquivalenten entsprechend den Veränderungen in der Erhebung der Daten für befristet beschäftigtes wissenschaftliches Personal, Doktorand/-innen und Fellows aus dem Jahre 2011.

Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf befristeten Stellen (0 bis 1 Jahr)

Oktober 2011	Oktober 2012	Oktober 2013
66,7%	34%	32,76%
Zielgröße: 45%		

Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum bis zu einem Jahr ist der Anteil der weiblichen Mitarbeiter geringfügig gesunken. Die vorgegebene Zielgröße von 45% wurde im Bereich der bis zu einem Jahr befristeten Stellen unterschritten.

Frauenanteil wissenschaftliches Personal auf befristeten Stellen (mehr als ein Jahr)

Oktober 2011	Oktober 2012	Oktober 2013
55,7%	54,6%	93,61%
Zielgröße: 45%		

Im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum von einem Jahr und mehr hat sich der Anteil beträchtlich erhöht und übertrifft auch die Zielgröße erheblich. Frauen in befristeten wissenschaftlichen Stellen sind am IFSH weiterhin nur bis zur Gehaltsklasse E13 vertreten.

Wissenschaftsstützendes Personal und Hilfskräfte

Wissenschaftsstützendes Personal

Oktober 2011	Oktober 2012	Oktober 2013
63,7%	57,8%	55,76%
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart		

Im Bereich wissenschaftsstützendes Personal ist der Anteil der Frauen im Berichtszeitraum weiter, wenn auch nur geringfügig gesunken.

Hilfskräfte

Oktober 2011	Oktober 2012	Oktober 2013
75%	77,8%	50%
Keine gesonderte Zielgröße vereinbart		

Der Anteil der Frauen an den wissenschaftlichen Hilfskräften (analog stud. Hilfskräfte) erreichte im Berichtszeitraum einen ausgeglichenen Stand.

Wissenschaftlicher Nachwuchs

Studienjahr10/11	Studienjahr 11/12	Studienjahr 12/13	Studienjahr 13/14
70,84%	76,9%	80%	56%

Im Masterstudiengang „Peace and Security Studies“ ist die Gleichstellung im Studienjahr 2012/13 nahezu ausgeglichenen, da der Frauenanteil gegenüber dem Vorjahr deutlich sank.

Bei den E.MA-Studierenden des 2. Halbjahrs 2012-13 betrug die Frauenquote 66,67%.

Bei den Doktorand/-innen betrug der Frauenanteil im aktuellen Berichtszeitraum 45,45%, bei den Fellows/Gästen des IFSH 50%.

2.2 Bewertung der Umsetzung der „spezifischen“ und „allgemeinen“ Förderziele

Das IFSH hat die selbst gesetzten Frauenförderziele (Quoten/Zielgrößen) noch nicht in allen Bereichen erreicht. Vor allem auf der Ebene der unbefristeten Stellen bleibt die Gleichstellung anhaltend defizitär, ja hat sich im aktuellen Berichtszeitraum sogar noch geringfügig verschlechtert. Die Quote liegt unter der vorgegebenen Zielgröße und spiegelt keine zahlenmäßig gleiche Verteilung von männlichem und weiblichem Personal (50%) wider. Wie in den Vorjahren bleibt zu konstatieren, dass Frauen in der Leitungsebene (und entsprechenden Gehaltsklassen) weiterhin nicht repräsentiert sind.⁴ Auch der Wissenschaftliche Beirat hat in seiner Stellungnahme an das Kuratorium (7.Sitzung vom 27.10.2012) auf das Fehlen von Frauen in der Leitungsebene hingewiesen.⁵

Es sind aber Verbesserungen erkennbar:

Der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal insgesamt verfehlt die im FFP vorgesehene Zielgröße von 45% nur noch knapp.

Nicht zuletzt aufgrund der Anregungen des Gleichstellungsberichts 2011 wurde von Seiten der Institutsleitung im Laufe der Jahre 2012 und vor allem 2013 ein flexibles Instrument entwickelt, um dem Fehlen von Frauen in der Leitungsebene⁶ durch die Übertragung von leitungsrelevanten Querschnittsaufgaben an qualifiziertes weibliches Personal entgegenzuwirken. Im Zusammenhang mit der Entwicklung und Umsetzung des neuen Arbeitsprogramms des IFSH⁷ (2013-2017) sind drei Forschungscluster (Formenwandel der Gewalt; Veränderung globaler Machtstrukturen und Normen; neue innergesellschaftliche Gewaltpotenziale) mit entsprechenden Querschnittsarbeitsgruppen entstanden, die die Forschungsarbeit in den einzelnen IFSH-Arbeitsgruppen ZEUS, CORE und IFAR koordinieren und für eine stringenter Rückkopplung und Zusammenführung der laufenden Forschungsprojekte mit den im Arbeitsprogramm aufgeworfenen Fragestellungen und Zielen sorgen sollen. In diesen Cluster-Arbeitsgruppen wurde auch eine qualifizierte Mitarbeiterin als Koordinatorin eingesetzt. Die Übernahme dieser Funktion spiegelt sich auch in der Institutshierarchie und Gehaltsstruktur (in Form einer „Funktionszulage“) wider.

Der positive Trend der Jahre 2010 und 2011 bei den befristeten wissenschaftlichen Stellen hat sich nach einem Rückgang in 2012 im aktuellen Berichtszeitraum wieder hergestellt, da sich der Frauenanteil im Bereich der befristeten Stellen mit einem Befristungszeitraum von einem Jahr und mehr beträchtlich erhöht hat und somit die erkennbaren Bemühungen um eine Verstärkung des Frauenanteils unterhalb der strukturell bis 2018 nicht veränderbaren Leitungsebene belegt.

Man kann also davon sprechen, dass die noch 2012 berichtete „allgemeine Stagnation in Sachen ausgewogene Beschäftigungsstruktur“ tendenziell aufgelöst werden konnte. Perspektivisch ist eine Zunahme des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal jedoch weiterhin ausschließlich von frei werdenden Stellen sowie von der Möglichkeit der Einwerbung von Drittmittelprojekten abhängig. Im aktuellen Berichtszeitraum wurden 13 Drittmittelprojekte beendet, 4 neue Projekte in deren Rahmen wissenschaftliches Personal eingestellt werden könnte, befanden sich Ende Oktober 2013 in der Antragsphase

⁴ Siehe Entscheidung der EQUALITY-Jury unter Punkt 3.2.

⁵ Stellungnahme des Wissenschaftlichen Beirats des IFSH für das Kuratorium, Berlin, 22. November 2012.

⁶ Jahr 2018 wenn pensionsbedingt frühestens Veränderungen in der Leitungsebene zu erwarten sind.

⁷ Siehe: Mittelfristiges Arbeitsprogramm 2013 „Friedensstrategien heute – Friedens- und Sicherheitspolitik an Bruchstellen der Globalisierung“ – 4. Entwurf – 11.10.2012.

und 11 neue Projekte wurden während des Berichtszeitraums bewilligt. Insgesamt gesehen bleibt die Beschäftigungsstruktur am IFSH unsicher und volatil.

Weit reichende personelle Veränderungen wären allenfalls im Zusammenhang mit Bemühungen um eine Aufnahme in die Leibniz-Gemeinschaft (z.B. Aufstockung der personellen Stärke des IFSH) oder durch die im neuen Kooperationsvertrag mit der Universität Hamburg vereinbarte Schaffung einer Juniorprofessur denkbar.

Während die aktuellen Zahlen und Quoten leichte Bewegung in der bisher typischen (Ungleich-)Verteilung von Männern und Frauen in wissenschaftlichen Karrierewegen brachten, regt die Gleichstellungsbeauftragte an, der nicht veränderbaren Unterrepräsentanz von Frauen in der Leitungsebene mit einer weitestgehenden quantitativen und außerdem qualitativen Frauenförderung auf allen anderen Ebenen zu beugehen.⁸

3 Aktivitäten zur Förderung von Frauen am IFSH. Bestandsaufnahme und Ausblick

Wie auch in den Vorjahren, waren die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin im Berichtszeitraum in enger Zusammenarbeit an unterschiedlichen Aktivitäten beteiligt, um zur Gleichstellung von Männern und Frauen am IFSH beizutragen. Die Gleichstellungsbeauftragte bekam für einzelne Fördermaßnahmen von der Institutsleitung auch finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt.

Im Berichtszeitraum lassen sich folgende Schwerpunktbereiche bei der Förderung zur Gleichstellung erkennen:

Stellenbesetzungsverfahren. Die Gleichstellungsbeauftragte ist verpflichtet, in Bewerbungsverfahren auf die Gleichbehandlung von Frauen und Männern zu achten. Im Berichtszeitraum nahmen die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Stellvertreterin Stellung zu 14 Neueinstellungen und 13 Weiterbeschäftigungen. Interventionen seitens der Gleichstellungsbeauftragten waren nicht notwendig.

Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familienverantwortung. Im Berichtszeitraum wurde von der Gleichstellungsbeauftragten eine Anfrage einer Mitarbeiterin auf freiwillige steuerfreie Kostenübernahme für Kita-Kosten durch den Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit der Verwaltung, dem Betriebsrat und der Institutsleitung bearbeitet. Derartige Zuwendungen bzw. Sonderzahlungen sind nicht durch den Tarifvertrag (TV-AVH) abgedeckt. Eine solche zusätzliche Leistung müsste in einer Betriebsvereinbarung über betrieblich unterstützte Kinderbetreuung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat geregelt werden. Da dieser Fall nicht nur generell für alle Arbeitnehmer/-innen des nichtwissenschaftlichen Personals sowie auch für Angehörige von Pflegefällen gelten müsste, übersteigt er die finanziellen Möglichkeiten des IFSH. Wegen dieses negativen Bescheids prüfte die Verwaltung auch den Zugang und die Kosten des Betriebskindergartens „Campus Kids“ der Universität Hamburg. Für den Fall von Kinderbetreuung bei Dienstreisen erscheint eine individuelle Betreuung finanziell attraktiver. Die Institutsleitung kann in solchen Einzelfällen in Finanzierungsfragen angesprochen werden.

Unterstützung der Teilnahme von Frauen an Veranstaltungen zur Frauenförderung in der Wissenschaft. Nachdem ein geplanter Vortrag von Doris Cornils, Universität Hamburg zum Thema "Selbstmarketing für Frauen in der Wissenschaft" krankheitsbedingt ausfallen musste, unterstützte die Institutsleitung eine IFSH-Wissenschaftlerin durch Übernahme der Teilnahmegebühren für die Konferenz „Frauen in der Spitzenforschung – zum Verhältnis von Geschlechterungleichheit und Exzellenz“ am 18.-19. April 2013 in Hamburg. Der Ergebnisbericht wurde über die „Frauen-am-IFSH“-Newsgroup

⁸ Siehe Punkt III (2) des FFP: „Nach jeweils zwei Jahren ist der Frauenförderplan der aktuellen Entwicklung anzupassen.“

zugänglich gemacht. Die Leiterin dieses Projekts, Prof. Dr. Anita Engels wurde eingeladen, am 7. Mai 2014 im Forschungskolloquium des IFSH zum Thema "Frauen in der Spitzenforschung -- Arbeiten und Leben in der Exzellenzinitiative" vorzutragen.

Information, Literatur und Forschung zum Thema Gleichstellung. Die stellv. Gleichstellungsbeauftragte lud Dr. Simone Wisotzki von der HSK am 27. November 2013 in das Forschungskolloquium des IFSH ein, über "Feminismus in der Friedens- und Konfliktforschung" zu referieren. Am IFSH wird bisher kaum zu genderspezifischen Aspekten geforscht und es erscheint wünschenswert, solche Themen insbesondere über die Querschnittsarbeitsgruppen und das neue Arbeitsprogramm gezielt aufzugreifen, zumal Drittmittelgeber dies auch in ihren Förderschwerpunkten in wachsendem Maße tun. Für das Jahr 2014 könnte geprüft werden, die Arbeitsgruppen des IFSH hier gezielter zu motivieren.

Für die Mitarbeiterinnen des IFSH steht weiterhin bei *Yahoo-Groups* ein Email-Verteiler („Frauen am IFSH“) zur Verfügung, über den frauen- und gleichstellungsrelevante Informationen ausgetauscht werden können. Leider wird dieser Verteiler von Frauen sehr selten genutzt, weshalb eine erhöhte Sensibilisierung für Gleichstellungsfragen durch eine stärkere qualitative Frauenförderung angestrebt wird.

Zudem bezieht die IFSH-Bibliothek die Zeitschrift „Gleichstellung in der Praxis“ im Abonnement (vier Ausgaben im Jahr). Eine Liste der seit 2008 erworbenen Literatur zum Thema Gender und Gleichstellung ist in der IFSH-Bibliothek (Ute Runge) erhältlich.

Organisationskultur. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der gleichstellungsmäßig bis 2018 festgeführten, männlich dominierten Leitungsebene erscheint es als eine Herausforderung die quantitativen Gleichstellungsmaßnahmen am IFSH in Richtung auf qualitative Verbesserung weiterzuentwickeln. So sollten die Gleichstellungsbemühungen insbesondere in den Bereichen der Planungs- und Steuerungsinstrumente der Organisationsentwicklung sowie bei der Organisationskultur deutlich ausgebaut und dokumentiert werden. In den Bereichen Forschung, Lehre, Studium sollten gemeinsam mit der Institutsleitung kreative Wege gesucht werden, um strukturbedingte Hürden graduell weiter zu verringern.

Ein Beispiel für ein Steuerungsinstrument auf der Ebene der Organisationskultur ist die von der stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten verfolgte Gestaltung der IFSH-Forschungskolloquien. Seit Mitte April 2014 ist der Anteil von Referentinnen etwa halb so groß wie der an Referenten und soll perspektivisch erhöht werden. Werden Vortragende allerdings aufgrund ihrer Funktion oder ihres Amtes eingeladen (z.B. als Instituts- oder Abteilungsleiter/in), lässt sich der Frauenanteil kaum steigern, da die Leitungsfunktionen immer noch mehrheitlich mit Männern besetzt sind.

Ein weiteres Beispiel im Bereich Organisationskultur ist es darauf zu achten, dass Sitzungstermine zu erziehungsfreundlichen Zeiten angesetzt werden.

Schließlich sind *Genderfragen* keine reine Frauensache, sondern erfordern von allen primär einen achtsamen Umgang mit geschlechtsspezifischen Wahrnehmungen, Sprache und zwischenmenschlichem Umgang. Gerade auf informeller Ebene könnten z.B. in der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen, von Panels, von Lehrpersonal, im Agendasetting und in der Umsetzung solche Aspekte verstärkt beachtet werden.

Schließlich kann die Gleichstellung durch eine Kultur der Information, der Weiterbildung, der Transparenz, der Konsultation, des Dialog und der Kooperation weiter ausgebaut werden. Die Gleichstellungsbeauftragten achten daher auf einen guten Austausch mit ihrer Vorgängerin, mit dem Betriebsrat, der Verwaltung und dem Direktor. Dieser Austausch ist nicht exklusiv. Jede/-r ist herzlich eingeladen, Erfahrungen und Anliegen einzubringen. Hier könnten gerade jüngere Mitarbeiter/-innen allseitig zu Aktivitäten ermuntert werden.

4 Kontakt

Gleichstellungsbeauftragte:
Dr. Anna Kreikemeyer
Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Institut für Friedensforschung und
Sicherheitspolitik an der
Universität Hamburg
Beim Schlump 83
20144 Hamburg
Tel: 040/866077-67
Fax: 040/866-3615
E-Mail: Kreikemeyer@ifsh.de

Stellv. Gleichstellungsbeauftragte:
Dr. Patricia Schneider
Wissenschaftliche Referentin
Institut für Friedensforschung und
Sicherheitspolitik an der
Universität Hamburg
Beim Schlump 83
20144 Hamburg
Tel: 040/866077-20
Fax: 040/866-3615
E-Mail: Schneider@ifsh.de